

**PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO (\*)**

Mozart Victor Russomano  
Ministro do Tribunal Superior do Trabalho

O tema da nossa conversação de hoje está muito longe de ser uma novidade para todos quantos — magistrados, professores, advogados — trabalham com o Direito Processual e, em particular, com o Direito Processual do Trabalho. Eu próprio, no I Congresso Latino-Americano de Direito do Trabalho, que se realizou em São Paulo, no ano de 1976, abordei matéria conexa. Mais recentemente, em um Seminário Latino-Americano realizado no primeiro semestre de 1979, na Universidade do Panamá, discorri sobre a matéria que hoje, novamente, me ocupa. E, como se isso não bastasse, no Congresso Internacional de Direito do Trabalho, que a partir de depois de amanhã se realizará na cidade de Fortaleza, esse mesmo tema voltará a ser debatido, em maior extensão e com maior profundidade, tendo como co-relatores três ilustres juristas: o Professor Alfredo Ruprecht, da Argentina; o Professor Coqueijo Costa, do Brasil; o Professor Nestor de Buen, do México, que nos honra, neste ato, com sua presença cintilante, como figura que cada vez mais se afirma no exercício da inegável liderança cultural, não só dentro dos lindes do México, mas sobre todo o Continente americano. Pois bem. Por que razão, com tanta insistência, volto eu, hoje a tratar de tema tantas vezes debatido? Em primeiro lugar, porque estou convencido de que, no Congresso Internacional de Fortaleza, não faltarão juristas que sustentarão que o Direito Processual do Trabalho não possui princípios peculiares e que, em última análise, ele é apenas projeção do Direito Processual Civil. E isso não me parece inteiramente correto, eis que, como veremos, os numerosos princípios do Direito Processual Civil que foram transplantados para a área do Direito Processual do Trabalho ou conservaram seu timbre original, ou sofreram flexões bastante sensíveis, ou se transformaram em princípios totalmente novos. Em segundo lugar, fixei-me em um tema de Direito Processual do Trabalho, embora gasto pela repetição dos estudos anteriores, pela circunstância de que este Seminário coincide com o "Encontro dos Magistrados da Oitava Região", parecendo-me que eu devia falar sobre teses que estão dentro da atividade cotidiana de nós outros, juízes do trabalho. Mas, se tudo isso não fosse suficiente para justificar-me, justificar-me-ia uma outra última intenção. É que quero dedicar esta palestra como sinal de agradecimento, como prova de admiração e de apreço, a um amigo dileto: o Dr. Orlando Teixeira da Costa, para o qual peço os aplausos deste auditório, como consagração de seus méritos de jurista e professor.

Eduardo Couture disse, certa vez, que o Direito Processual do Trabalho destruiu, um a um, pouco a pouco, todos os princípios tradicionais do Direito Processual Civil, a ponto de deixar de pé, apenas, a estrutura lógica do processo. Na observação sagaz do grande processualista uruguaio, podemos encontrar a idéia implícita de que, embora o Direito Processual Civil continue sendo o grande pano

---

(\*) Transcrição da gravação feita por ocasião de conferência pronunciada, no Seminário Internacional de Direito do Trabalho, realizado em Belém, nos dias 17 e 18 de Setembro de 1979, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8a. Região.

de fundo e a fonte supletiva por excelência do Direito Processual do Trabalho, ele atua como se a luz projetada sobre a superfície polida do espelho, que retorna à sua fonte de origem. Na verdade, o Direito Processual Civil, cada vez mais, está absorvendo a experiência do Direito Processual do Trabalho. E esse fenômeno está evidente e vivo na experiência brasileira. O Código de Processo Civil de 1973, por exemplo, que devemos ao talento jurídico e à pena inspirada de Alfredo Buzaid, recolhe, em numerosas passagens, que não vem a pelo mencionar, quase tudo que de positivo possuem os experimentos da Justiça do Trabalho nacional. Esses experimentos têm relevante significação. Não, apenas, do ponto de vista prático ou forense, mas, também, de significação doutrinária. As leis que regem o processo do trabalho no Brasil, desde sua origem, em 1939, e no contexto da Consolidação, de 1943, que quase literalmente repetiu o direito anterior, estão cheios de lacunas e omissões, que o Juiz do Trabalho tem de preencher. Essa gelatinosidade das normas sobre o processo trabalhista brasileiro fez com que o Juiz, tanto historicamente quanto na realidade de hoje, se visse e se veja na contingência audaciosa de criar. A criatividade jurisprudencial da Justiça do Trabalho é um fenômeno que está a exigir de algum estudioso o inventário de tudo aquilo que a lei não diz, mas que o juiz disse, isto é de tudo aquilo que deveria ter sido dito pelo legislador e que, pelo silêncio, ao longo do tempo, coube ao Juiz do Trabalho construir. Essa criatividade decorreu, fundamentalmente, das lacunas encontradas no direito positivo vigente e do espírito renovador do Direito Processual do Trabalho. A plasticidade, a originalidade, às vezes a suavidade com que o Juiz do Trabalho brasileiro construiu os marcos firmes, quase definitivos, que definem o Direito Processual do Trabalho em nossos dias, é obra histórica que merece o agradecimento daqueles que virão depois de nós.

O processo do trabalho, de maneira geral, arranca da oralidade de Chiovenda e seus seguidores, e, dentro do oralismo que matou as velhas praxes do processo escrito, oferece determinados princípios que ora são comuns ao Direito Processual Civil, ora são cheios de originalidade ou, pelo menos, representam a adaptação de velhas idéias a fórmulas inteiramente novas. Permito-me fazer o elenco, quase em estilo telegráfico, dos princípios, dentre muitos outros, que me parecem fundamentais para o equilíbrio do sistema trabalhista e, sobretudo, para a eficácia de seu funcionamento prático.

Antes de tudo, a **publicidade**. A publicidade de todos os atos judiciais é uma das características mais felizes do Direito Processual brasileiro. É uma decorrência lógica e imperativa, Kantinamente imperativa, do princípio da imediação do juiz com as partes e com as provas. Ressalvados casos excepcionais em que o processo tramita em segredo de justiça, tudo, no processo brasileiro, especialmente no processo do trabalho, tudo, é feito aos olhos do público e sob a vigilância do povo. Os atos processuais brasileiros, especialmente, repito, os atos processuais trabalhistas são guardados em caixa de cristal, para que, de qualquer ângulo, qualquer pessoa vigie aquilo que se desenrola perante o Poder Judiciário. Até mesmo o voto do juiz no plenário dos Tribunais brasileiros é feito a descoberto. O debate se faz às escâncaras e às claras. Recordo, inclusive, que um grande juslaboralista latino-americano, o Professor Plá Rodríguez, visitando pela primeira vez o Tribunal Superior do Trabalho e assistindo a uma sessão plenária com debate acirrado entre os Juízes e à votação final a descoberto e pública, confidenciou-me: "Mas isso até parece uma sessão do Congresso Nacional". E, realmente, os tribunais trabalhistas e os tribunais



brasileiros em geral funcionam no estilo do Parlamento, pela publicidade dos atos judiciais, entre nós levada a um extremo que poucas vezes o Direito Comparado repete.

Em segundo lugar, não em ordem hierárquica de valores, mas em ordem quase cronológica de raciocínio, coloco o **princípio da eventualidade** segundo o qual autor e réu têm o dever, desde o primeiro momento, na petição inicial ou na resposta, de oferecer à consideração do juiz e da parte contrária todas suas postulações e todos seus meios de defesa. Essa idéia de eventualidade vincula-se, por outro lado, ao princípio da concentração dos atos processuais e, por outro lado, ao princípio ético de que as partes em juízo têm o dever de lealdade entre si e para com a Justiça. Definindo, com clareza e precisão, seus pontos de vista, as partes permitem que se estabeleça, no curso da ação, o equilíbrio entre as posições processuais do autor e do réu.

Desdobrando esse pensamento em um terceiro princípio, eu diria que o processo do trabalho carece de que se mantenha a **igualdade das partes dentro do processo, sem prejuízo da desigualdade lógica de seus direitos materiais e, eventualmente, do desnível das suas posições processuais**. Essa idéia liga-se a um velho cânone de natureza constitucional, que nos vem do liberalismo das barricadas de Paris: "Todos são iguais perante a lei". Todos sabemos que nada mais relativo do que esse velho refrão da democracia liberal, que subsiste até os dias de hoje. Nem todos são iguais perante a lei, pois todos são iguais perante a lei enquanto estejam na mesma situação jurídica e na mesma situação de fato. O réu inocente não está na mesma situação do réu culpado. O devedor não está na mesma situação do credor. O autor e o réu, o que ataca e o que se defende, ocupam posições processuais que são diferentes. Note-se, inclusive, que, no campo do Direito Processual Civil e sobretudo no campo do Direito Processual Penal, há visível simpatia em favor do réu, isto é, daquele que se defende. No Direito Processual do Trabalho, ao revés, quem geralmente ataca é o trabalhador, de modo que a simpatia pela pessoa do réu se transfere para a pessoa do autor. A velha formulação **in dubio pro operario**, que leva o juiz a decidir, na dúvida, pelo trabalhador, isto é, geralmente, pelo autor da ação trabalhista, corresponde ao refrão **in dubio pro reu**, que protege aquele contra quem se move a ação penal. Os motivos sociais e as posições humanas se alteram, nos dois casos. O réu, no processo criminal, é a parte desvalida. O autor, na ação trabalhista, é o empregado, que carece de suporte social. Sente-se em tudo isso, por outro lado, visível reflexo, no curso do processo trabalhista e no julgamento da causa, do critério hermenêutico empregado para a aplicação da lei aos fatos. Há muitos anos passados, precisamente em 1927, Carlos Maximiliano, que encheu de luz várias áreas do Direito nacional, publicou, na cidade de Porto Alegre, um livro que se tornaria clássico: "Hermenêutica e Aplicação do Direito". Recolhendo a lição da doutrina europeia, Carlos Maximiliano dizia que é impossível fazer-se a interpretação de uma norma jurídica sem se considerar a natureza e os fins dessa norma. Não se pode aplicar a norma de Direito Penal com o mesmo espírito com que se aplica a norma de Direito Comercial. Nem se pode interpretar a norma de Direito Comercial segundo os mesmos critérios pelos quais se interpreta a norma de Direito Constitucional. E assim sucessivamente. Ora, o Direito do Trabalho é lei de proteção. Embora ela seja aplicada pelo Juiz imparcialmente, o Juiz não pode esquecer, ao dar-lhe sua interpretação, que está aplicando uma **lei parcial**, porque toda lei de proteção, por

natu reza, é **parcial**. O juiz, na sua imparcialidade, tem que, imparcialmente, aplicar uma lei parcial. E é por isso que, mais do que nunca, através do processo do trabalho, há que se considerar menos o texto da norma, menos o intuito do legislador quando a elaborou,, do que a **mens legis** a intenção presuntiva do legislador na época em que a lei vai ser aplicada, de acordo com a construção histórica e social dos fatos que vivemos. Vale dizer, o verdadeiro espírito da lei, no seu sentido sociológico e teleológico, é aquilo que o legislador queria se estivesse elaborando a lei no momento em que o juiz vai aplicá-la. Essa noção elementar e vulgar do critério teleológico de interpretação das normas, pelo seu aspecto social, ganha profundidade extraordinária no Direito do Trabalho.

O juiz trabalhista move-se, fundamentalmente, inspirado por um quarto princípio que é muito grato a todos nós, juízes do trabalho: o **princípio do impulso processual "ex officio"**. A capacidade de agir **ex officio** do juiz não é uma particularidade do Direito Processual do Trabalho, bem o sabemos. Mas, o Direito Processual do Trabalho e a lei brasileira em particular levam o poder diretivo do magistrado trabalhista a extremos inusitados. Apenas exemplificando, por amor à brevidade: nas ações de dissídio coletivo decorrentes de greve, pode instaurar-se a instância **ex officio**, por ato do Presidente do Tribunal Regional. É o extremo que se pode querer: o início do processo, a instauração da instância, como ato do magistrado, à revelia da iniciativa das partes! Isso não é, apenas, uma peculiaridade que resulta, no campo dos dissídios coletivos, da circunstância concreta de uma greve que afete ou possa afetar os interesses comunitários. Não. Isso também ocorre, na rotina do processo individual, no que concerne à execução de sentença, que o juiz pode iniciar **ex officio**, como é da tradição do nosso Direito Processual do Trabalho. E se tivermos em conta que o Código de Processo Civil de 1973 filia-se à nova corrente doutrinária do Direito Processual que define a execução de sentença, não como simples fase do processo, mas como ação executória autônoma, teremos, na execução de sentença por ato do magistrado, o início de uma ação individual à revelia das partes.

O juiz, com toda a sua liberdade de ação e de decisão, está jungido, porém ao velho e tradicional **princípio da livre indagação fundamentada**. O juiz decide segundo aquilo que ele livremente indaga e livremente conclui. Mas, tem o dever doutrinário e moral de fundamentar sua decisão. Essa norma está expressa no Código de Processo Civil de 1973 e é a consagração, como ocorre na maioria dos Códigos Processuais modernos, do pensamento de François Geny. O magistrado do trabalho, em que pese sua inclinação a ir além do princípio de Geny, no Brasil jamais chegou aos limites do "Freirecht", de Kantorowicz. Segundo a tese inicial de Kantorowicz, o juiz poderia decidir **contra legem** e contra a prova, amparado apenas na sua convicção. O reflexo, na Europa Central, da tese de Kantorowicz foi tamanho e seus seguidores foram tão extremados, que pouco depois o autor da teoria retrocedeu sobre seus passos. Em termos de interpretação judicial, fora jogada a barra muito além do marco estabelecido pelo próprio criador da teoria, que na prática, nunca chegou além dos limites traçados por François Geny.

Se ficarmos circunscritos ao princípio da livre indagação fundamentada, nem por isso devemos excluir, totalmente a possibilidade de um julgamento **extra** ou **ultra petita**. Estou convencido de que, ao afirmar isso, provoquei no espírito de meus colegas de magistratura uma sensação de pânico. Por isso eu me permito despendar dois ou três minutos do meu tempo regulamentar, para esclarecer minha afirmativa.



O Código de Processo do Trabalho de Portugal, expressamente, admite, em casos excepcionálssimos, o julgamento *extra* ou *ultra petita*. Vou explicar em que situações nós, juízes do trabalho, no Brasil, sem norma legal expressa, poderíamos, doutrinariamente, construir algo similar. Primeiro: complementação da pretensão por decorrência lógica do pedido incompleto. Segundo: correção de erro material e evidente do pedido. E que isso não constitui para nós grande heresia me parece evidente, porque a lei brasileira permite, expressamente, que o juiz decida *extra petita*. Permite-o, pelo menos, em um momento, isto é, quando determina que se considerem na sentença, sempre, os juros de mora e a correção monetária, mesmo que não tenham sido objeto de pedido inicial. Quero, entretando, acentuar que tudo isso gira dentro de uma idéia básica: o pedido pode ser complementado na sentença, desde que ele comporte, logicamente, a presença de elementos implícitos que o juiz torna explícitos. E isso sempre em caráter excepcional e de maneira a impedir o cerceamento de defesa resultante do imprevisto que o Julgamento *extra* ou *ultra petita* possa trazer para a parte contrária. Quando o julgamento *extra* ou *ultra petita* representar algo mais do que mera correção de erro material ou consagração de um pedido implícito na inicial, poderá ferir a norma constitucional que assegura o direito de defesa à parte, em juízo. Nos casos excepcionálssimos em que não há surpresa, não há, também, ofensa ao direito de defesa que a Constituição assegura e, por isso, pode o juiz do trabalho pensar no problema para chegar a uma solução que muitas vezes a Justiça exige. Mencionei, há alguns momentos, a norma que, no Direito brasileiro, permite a execução *ex officio* da sentença condenatória. São numerosos os preceitos que consagram o princípio de que a sentença condenatória trabalhista deve ter execução imediata. Em primeiro lugar, assegura-se, como vimos, a execução *ex officio*. Em segundo lugar, o Direito brasileiro adota, embora timidamente, o sistema francês das "astreintes", para, nas obrigações de fazer, compelir a parte contrária a cumprir espontaneamente a decisão em virtude dos ônus pecuniários que o seu inadimplemento vai acumulando. Se o Direito Processual Civil, até há pouco ignorava o sistema das "astreintes", o Direito Processual do Trabalho brasileiro expressamente o consagrou, no artigo 729, da Consolidação das Leis do Trabalho, que hoje ainda vigora com nova redação, no qual se estabelece multa progressiva, nos casos de reintegração do trabalhador estável, aplicado pelo juiz contra o empregador renitente em cumprir a decisão. Por outro lado, conhecemos os "Fundos especiais para garantia das execuções trabalhistas". A lei da Espanha, nesse particular, ocupa posição invejável do Direito Comparado e o Professor Manuel Alonso Olea, em 1976, em São Paulo, fez uma brilhante intervenção, explicando o funcionamento desse fundo especial para garantir o cumprimento imediato das decisões condenatórias de natureza trabalhista. Não vou alongar-me sobre o assunto, porque há um ensaio, de autoria do Dr. Malheiros da Fonseca, publicado na revista deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, precisamente sobre o tema.

Considero que, no quadro do Direito Processual do Trabalho brasileiro, devemos ter um momento de contemplação para um duplo princípio: a **irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e a conciliação judicial**. Digo que esse princípio é duplo propositadamente, porque ele pode dar a ilusão de que é contraditório. Podemos falar em irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador e em conciliação sem paradoxo. A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas está consagrada na lei nacional, quando lá se diz, nos artigos 477 e 478, da Consolidação, que, nos casos de rescisão contratual, as quitações dadas pelo trabalhador valem apenas pelas

quantias nelas consignadas. Por outro lado, por uma questão de ordem pública, está riscada do nosso Direito a possibilidade de renúncias a priori dos direitos do trabalhador. Mais ainda. Os direitos do trabalhador, além de irrenunciáveis, são intransacionáveis, extrajudicialmente. Além de não poder renunciar aos seus direitos, o trabalhador, extrajudicialmente, não os pode transacionar. Mas, a conciliação judicial, arrancando da idéia de *res dubia* e envolvendo uma autêntica transação, por ser judicial, está legitimada e é admitida, porque ela se faz sob a vigilância e a responsabilidade do juiz, que é o guardião da autonomia da vontade das partes e o responsável pela autenticidade e pela inteireza da manifestação dessa vontade.

O Direito Processual recolhe um oitavo princípio que joga com o instituto da **prescrição**. Embora a prescrição seja um instituto de Direito material, seus reflexos na área processual são evidentes. As teorias a propósito da prescrição em juízo são numerosas. Afirma-se, muitas vezes, a imprescritibilidade geral dos direitos do trabalhador. Afirma-se, por outro lado, a imprescritibilidade do direito em si mesmo, com a prescritibilidade sucessiva das prestações, como ocorre no campo da Previdência Social, e nas prestações sucessivas da natureza trabalhista. Há uma terceira posição, segundo a qual a prescrição só pode ser contada a partir da extinção do contrato individual do trabalho, e, finalmente, outra posição, também diversa, que admite a prescritibilidade do direito do trabalhador, mas proclama a imprescritibilidade desses direitos em juízo. O problema doutrinário, evidente nessas diversas posições, nos obriga a hesitar um pouco quanto à indicação do critério que pareça o mais acertado. Em que medida, pergunto eu o interesse público que reveste os direitos individuais dos trabalhadores deve ceder ao interesse público da comunidade, que é o fundamento da prescrição, como instituto universal do Direito? Claro que a solução é doutrinária. Mas, a verdade é que, na prática, ela vai depender, exclusivamente, do rumo adotado pelo legislador. Se é assim, permito-me mencionar minha posição pessoal diante dos dispositivos da lei brasileira sobre a matéria. Nós temos, no Brasil, por motivos que não são plenamente justificáveis, dois sistemas de prescrição trabalhista: o sistema do trabalhador urbano, no qual a prescrição é contada, como no Direito Civil, a partir do momento em que o titular da prerrogativa jurídica é ofendido e não se defende, e o sistema peculiar aos trabalhadores rurais, segundo o qual a prescrição apenas começa a fluir a partir do término do contrato de trabalho. Esse segundo sistema decorre da presunção de que durante a vigência do contrato de trabalho, o camponês não tem condições de fazer valer seus direitos, tal o poderio da empresa e tal a sensação de inferioridade que a simples presença do poder econômico provoca no espírito do trabalhador. Dentro dos dois sistemas, o primeiro cria um problema que está, permanentemente, na pauta das nossas preocupações: é a prescrição intercorrente, ou seja, a possibilidade da prescrição consumada em juízo, no curso da ação. Por outro lado, tem relevância especial a prescrição da ação contra atos nulos. Não aceito a imprescritibilidade absoluta dos direitos do trabalhador, pela circunstância de que a prescrição, como instituto universal do Direito, revela, acima de tudo, na defesa do interesse comunitário e da ordem constituída, a necessidade da consolidação definitiva das relações jurídicas. A prescrição não é um benefício dado ao devedor relapso em detrimento do credor negligente. Se fosse esse seu fundamento, a prescrição seria imoral. Pode ser esse o resultado prático, mas seu fundamento jurídico e doutrinário, sabidamente, é de todo diverso. Não aceitando a imprescritibilidade absoluta dos direitos



do trabalhador, entendo que o que não se pode admitir é essa duplicidade da lei brasileira: a prescritibilidade do direito do trabalhador urbano e a imprescritibilidade do direito do trabalhador rural, durante a vigência do contrato. Encontre-se a fórmula adequada para optar por uma ou por outra das soluções, mas encontre-se a fórmula uniformizadora. Por outro lado, na mesma ordem de raciocínio lógico, em decorrência do impulso processual *ex officio* que o juiz pode dar à causa, ganha magnitude o problema da imprescritibilidade do direito depois de ajuizada a ação. Admito essa possibilidade. Ponho porém, ao mesmo tempo, sobre ela, um grande ponto de interrogação: — Em que medida admitir a imprescritibilidade do direito, no curso da ação, importa em ressuscitar o instituto da *lide perpétua*, que remonta ao tempo das Ordenações do Reino e que foi, literalmente, abolida do moderno direito processual do nosso País?

Acelerando um pouco minha exposição, incluo no elenco desses princípios fundamentais a idéia, ainda dupla, de *instância única* e de *recursos escritos*. Instância única, em primeiro lugar, quando a matéria é de fato o que não ocorre no Direito brasileiro. E, em segundo lugar, instância única quando a causa tem pequeno valor econômico. Não sou simpático a esse segundo critério. Pergunto a mim mesmo, o que é uma forma de perguntar a vós outros: Existem, realmente, causas de pequeno valor para a parte? Ou a parte que vai a juízo pedir algo, seja o que for, empresta ao seu pedido relevante valor moral, relevante valor econômico e relevante valor jurídico? No Direito brasileiro, adotamos o regime da instância única trabalhista apenas para as causas de pequeno valor econômico, até dois salários-mínimos locais e desde que não se discuta questão constitucional. Essa norma está desajustada à nossa realidade. Penso que devemos valorizar a primeira instância, dilatando esse limite irrisório de dois salários-mínimos, para consagrar, mais amplamente, a instância única no processo trabalhista. Basta que tenhamos em vista a circunstância de que o Código de Processo Civil de 1973, embora admitindo recurso nas causas de rito sumário, estipula como limite para esse rito o valor correspondente a vinte salários-mínimos. O Direito Processual Civil, nesse ponto, está muito à frente do Direito Processual do Trabalho. Além disso, é preciso que tenhamos, no Brasil, a coragem de dizer, mas, sobretudo, a coragem de fazer algo que há vinte anos vem sendo dito, inclusive por mim, e que até hoje não foi feito. Há necessidade de cortar, drasticamente — perdoem-me os advogados! — o sistema de recursos na Justiça do Trabalho. Se digo “perdoem-me os advogados” é porque o recurso constitui instrumento relevante da atividade do advogado. É preciso, porém, cortar a situação insuportável que se cria na lei brasileira com um sistema de recursos complexos, que põe em cheque e em choque toda a decantada celeridade da Justiça do Trabalho. Pela imensa extensão territorial do País em que vivemos, somos forçados a admitir a organização da Justiça do Trabalho em três níveis. De qualquer maneira, no entanto, o que nós podemos e devemos repelir é a possibilidade de se transitar livre e facilmente por esses três andares da pirâmide da Justiça do Trabalho. Vou contar-lhes o que tive ocasião de dizer, no Tribunal Superior do Trabalho, em um julgamento em que era relator: “Peço a atenção dos senhores Ministros para o fato de que vamos julgar, neste processo, o décimo terceiro recurso!” O décimo terceiro recurso, em um processo trabalhista... E isso no Brasil, país que tem uma tradição antiga sobre Justiça do Trabalho e que decanta sua celeridade! É claro que havia, nesse caso, uma série de situações originais. O recurso ordinário, depois um agravo de instrumento contra a denegação do recurso ordinário, o recurso de revista não

admitido e novo agravo de instrumento, por força do qual, a Turma julga a revista. Interposição de embargos não admitidos e agravo regimental. Desembaraçados e julgados os embargos, anulou-se todo o processo e começou-se outra vez a "via crucis". Era o décimo terceiro recurso, nós julgávamos e ainda nos ameaçavam com mais outros... Na verdade, quando isso acontece, alguma coisa está mal, alguma coisa deve ser denunciada e eu a denuncio com toda tranqüilidade: É a necessidade de uma reforma drástica da legislação processual brasileira, inclusive e especialmente sobre recursos. Quem tiver a coragem de iniciar essa campanha pode contar-me como seu aliado.

Para quase concluir, um décimo princípio completa meu decálogo. É o **princípio da avaliação da prova em função da relevância do fato e da condição social da parte**. É aqui que cresce o princípio **in dubio pro operario**, que nós juslaboralistas transplantamos do Direito Penal. É aqui, também, que incide o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, cânone fundamental na solução dos conflitos espaciais de leis trabalhistas nacionais e estrangeiras é igualmente importante na escolha da fonte formal a que se recorre para suprir a lacuna do texto legal. Nós, juízes do trabalho, usamos a analogia, os princípios gerais do Direito, a equidade, a jurisprudência (se a considerarmos fonte do Direito) etc., de acordo com a conveniência da solução que temos de dar ao processo. Devemos, contudo, estar inspirados na escolha da fonte formal aplicada pelo **princípio do mais favorável ao trabalhador**. Essa idéia, no Tribunal Superior do Trabalho, vem sendo defendida pelo Ministro Coqueijo Costa, meu ilustre colega e amigo, em termos com os quais não estou inteiramente de acordo. É que ele acha que o **princípio do mais favorável ao trabalhador** subverte, totalmente, a hierarquia das fontes do Direito. Não. Não há hierarquia entre as fontes formais secundárias. Existe, apenas, um princípio de hierarquia entre as fontes principais, isto é, as leis, e as fontes formais secundárias — costume, doutrina, equidade, princípios gerais do Direito, analogia, etc... Entre essas duas grandes categorias de fontes há hierarquia e o **princípio do mais favorável ao trabalhador** não quebra essa hierarquia. Em nenhuma hipótese o Juiz poderá aplicar a analogia, a equidade, o princípio geral ou qualquer outra fonte secundária contra norma expressa de lei. É vedado ao Juiz decidir **contra legem**. Logo, o princípio de hierarquia das fontes do Direito mantém-se íntegro e o **princípio do mais favorável ao trabalhador** vigora entre as fontes formais secundárias, porque entre elas não existe nenhum escalonamento hierárquico.

Nessa linha de orientação, posso sustentar, ainda uma vez, a chamada **teoria da inversão do ônus da prova**. O artigo 818, da Consolidação, diz que a prova incumbe a quem alega — **onus probandi incumbit ei qui dicit**. É um velho aforismo, que nos vem do fundo dos tempos e que o Direito Processual do Trabalho aceita. A verdade, entretanto, é que, entre nós, o Professor Evaristo de Moraes Filho, há trinta e tantos anos, sustentou, pela primeira vez, a necessidade de aplicarmos a teoria da inversão do ônus da prova nas despedidas do trabalhador. E eu sustentei essa mesma idéia e tenho defendido e continuo a defendê-la, embora reconheça, desde logo, que ela está vencida na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal. Mas, o princípio da inversão do ônus da prova tem uma profunda razão de ser. Ela encontra raízes nas concepções clássicas de Malatesta e Mittermair, quando os mestres da teoria da prova diziam que o ordinário se presume e o extraordinário se prova. E por que? Porque o ordinário tem a seu favor



a voz da experiência, a lição dos séculos, a consagração da notoriedade. O extraordinário, não. O extraordinário é imprevisto, é aquilo que não ocorre correntemente e que, por isso, se precisa demonstrar em juízo. No caso da despedida do trabalhador, o normal, o corrente, o ordinário, que tem a seu favor a voz universal das coisas e das pessoas, é que o trabalhador, que vive de seu emprego e para seu emprego, não o deixe espontaneamente. Essa é a exceção. O extraordinário é que ele abandone o trabalho porque encontrou nova perspectiva em sua vida profissional. E isso é o que deve ser demonstrado, quando alegado. De modo que, dentro do princípio de que o ônus da prova incumbe, realmente, à parte que faz a alegação, a teoria da inversão do ônus da prova começa a elaborar, dentro do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, uma espécie que eu não diria de subversão, mas de rápida evolução das concepções clássicas.

Estes são, em última análise, os dez princípios do meu decálogo. São dez colunas que têm, entre si, a união harmoniosa de uma arquitrave. Enfeixando e coroando todos esses princípios, existem dois outros, que são comuns a todo o Direito Processual moderno, mas que são, para o Direito Processual do Trabalho, fundamentais e prevalentes. São os princípios áureos do processo trabalhista: a simplicidade e a celeridade. A simplicidade, que assegura a economia do processo, permite a atuação direta da parte, inspira-lhe confiança no julgamento, inclusive pela fácil compreensão do rito processual. A celeridade é pressuposto necessário da Justiça. Literalmente, sem ela não há Justiça. Justiça morosa não é Justiça. Justiça morosa é denegação de Justiça. Disse certa vez, repeti várias vezes e repito uma vez mais: a fome não respeita os prazos processuais.

Por esses caminhos, iríamos muito longe. Mas, como temos que encurtar a estrada que vamos palmilhando penosamente, quero concluir dizendo que todos esses princípios, que fui alinhavando pouco a pouco, têm uma idéia fundamental, que é a meta visada pelo Juiz quando profere sua sentença, pelo legislador quando elabora sua lei, pelo doutrinador quando formula sua teoria ou sua interpretação: O alvo de toda a nossa atividade, como Juízes, como advogados, como professores, como juristas, é encontrar, no fundo do nosso cálice, o ideal transparente de Justiça.

Há poucas semanas, eu estava na Holanda. Fiz várias visitas àquele país, mas apenas dessa feita entrei no Palácio Real de Amsterdam. Levaram-me a visitar seus belos salões de mármore, admirar seus grandes lustres de cristal e, inclusive, conduziram-me à "sala de julgamentos", em que se proferiam, outrora, as sentenças de morte. É um salão realmente belo, do ponto de vista artístico, sobretudo se considerarmos o sentido dramático da sua fantasmagórica destinação. Eu encontrei, confesso, um certo excesso na decoração escultórica do salão, que vou tentar descrever, rapidamente. Em uma parede, que é a parede principal, aparecem quatro cariátides. Duas estão com as mãos no ouvidos, para não escutarem a sentença fatal. Duas estão com as mãos nos olhos, para não serem testemunhas oculares da condenação. As quatro cariátides estão completadas por altos relevos de Quellines, que representam três cenas históricas e lendárias da Justiça Universal. À esquerda, está a decapitação dos filhos de Brutus, ordenada pelo próprio pai, por terem conspirado contra Roma. Ao centro, a célebre e decantada cena do Rei Salomão, mandando dividir pelo meio a criança disputada pelas duas mães, usando o velho ardil para por em prova o verdadeiro amor materno. E, finalmente, à direita, Seleuco, Rei da Síria,

submete-se ao sacrifício da extração de um globo ocular. Ele acabara de aplicar contra seu próprio filho a lei do lugar, que punia o adultério com a extração de dois olhos e conclufra a sentença dizendo: "Dois olhos serão sacrificados, um dele e um meu".

Meus caros colegas. A cena de Brutus mostra que não há Justiça sem firmeza. A cena de Salomão revela que não há Justiça sem sabedoria. A cena de Seleuco recorda que não há Justiça sem clemência. Mas, acima de tudo, muito, muito acima de tudo isso, acima do espaço e do tempo, dos continentes e dos séculos, é preciso que nós saibamos que, mesmo com firmeza, mesmo com sabedoria, mesmo com clemência, nunca haverá Justiça enquanto não houver liberdade no espírito e na vida do homem.